

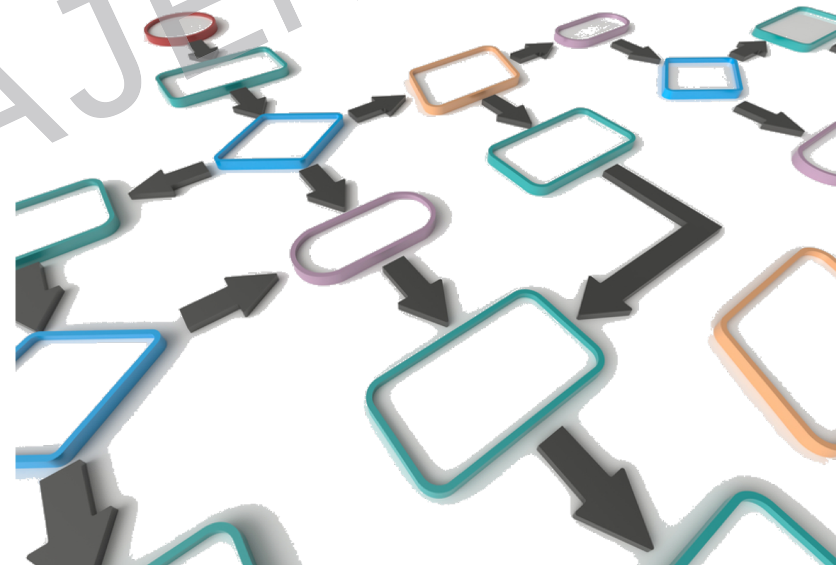
DESIGNING LEARNING PROGRAM

ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi

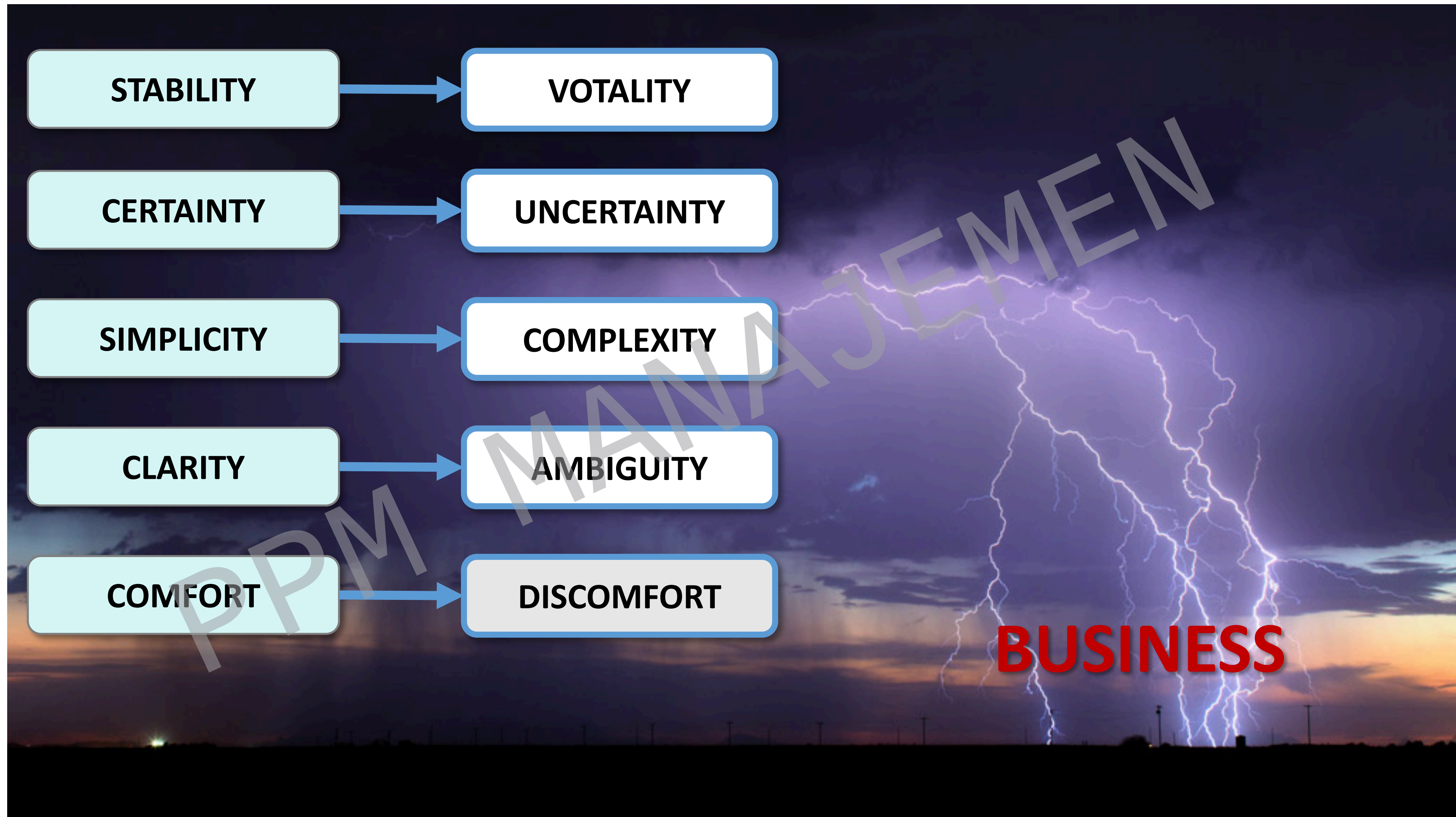
ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi

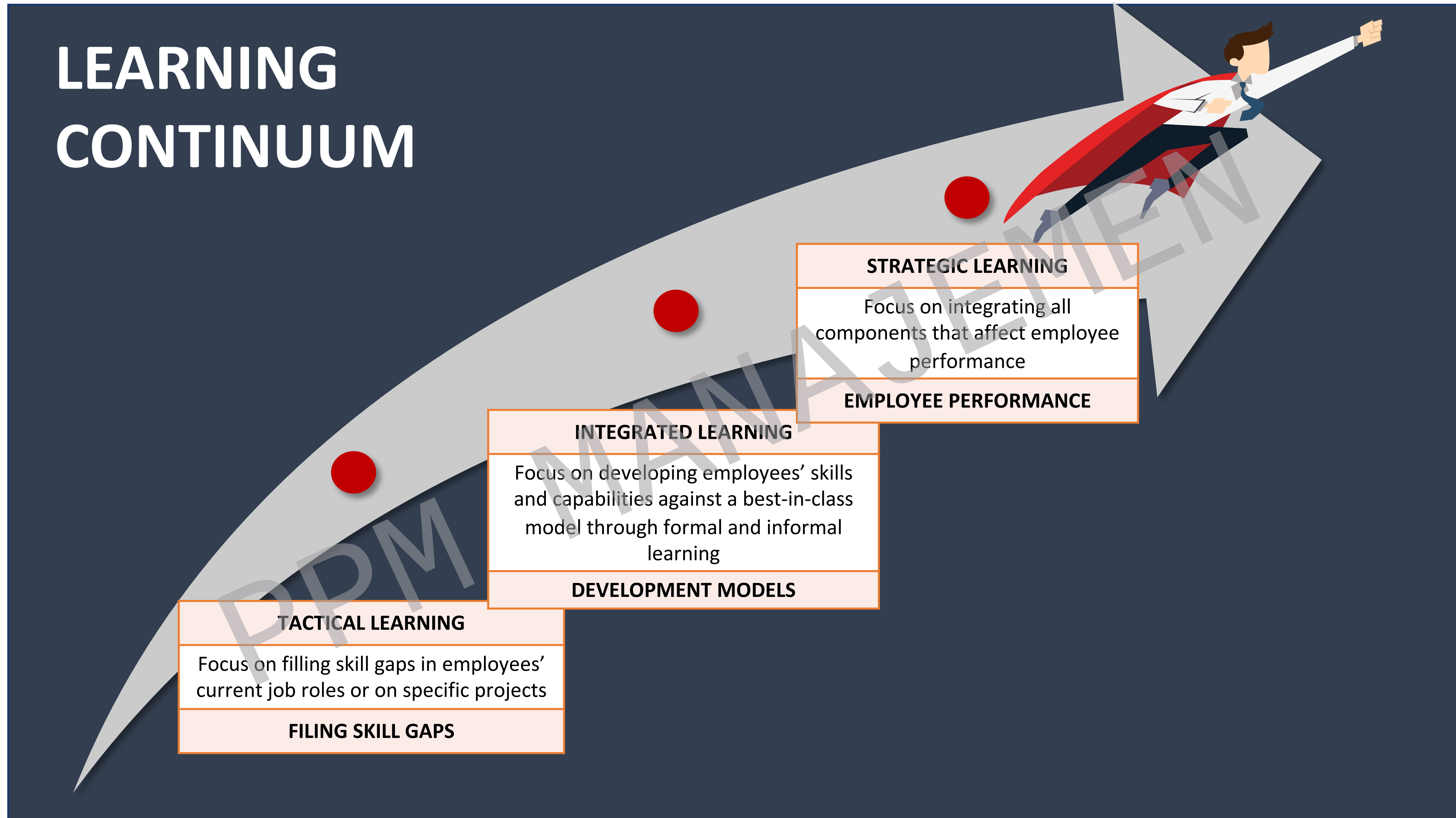
SASARAN PELATIHAN

1. **Mengidentifkasi kebutuhan** pembelajaran dalam organisasi
2. **Merancang program** pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
3. **Merancang struktur dan rencana** pembelajaran
4. **Merancang evaluasi** pembelajaran



ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi




LEARNING CONTINUUM
STRATEGIC LEARNING
Focus on integrating all components that affect employee performance
EMPLOYEE PERFORMANCE
INTEGRATED LEARNING
Focus on developing employees' skills and capabilities against a best-in-class model through formal and informal learning
DEVELOPMENT MODELS
TACTICAL LEARNING
Focus on filling skill gaps in employees' current job roles or on specific projects
FILING SKILL GAPS
PPM MANAJEMEN


HR AS A BUSINESS STRATEGIC PARTNER


CORPORATE VISION
BUSINESS OBJECTIVES
FUTURE
STRATEGIC INITIATIVES
PPM MANAJEMEN

ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi



ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi

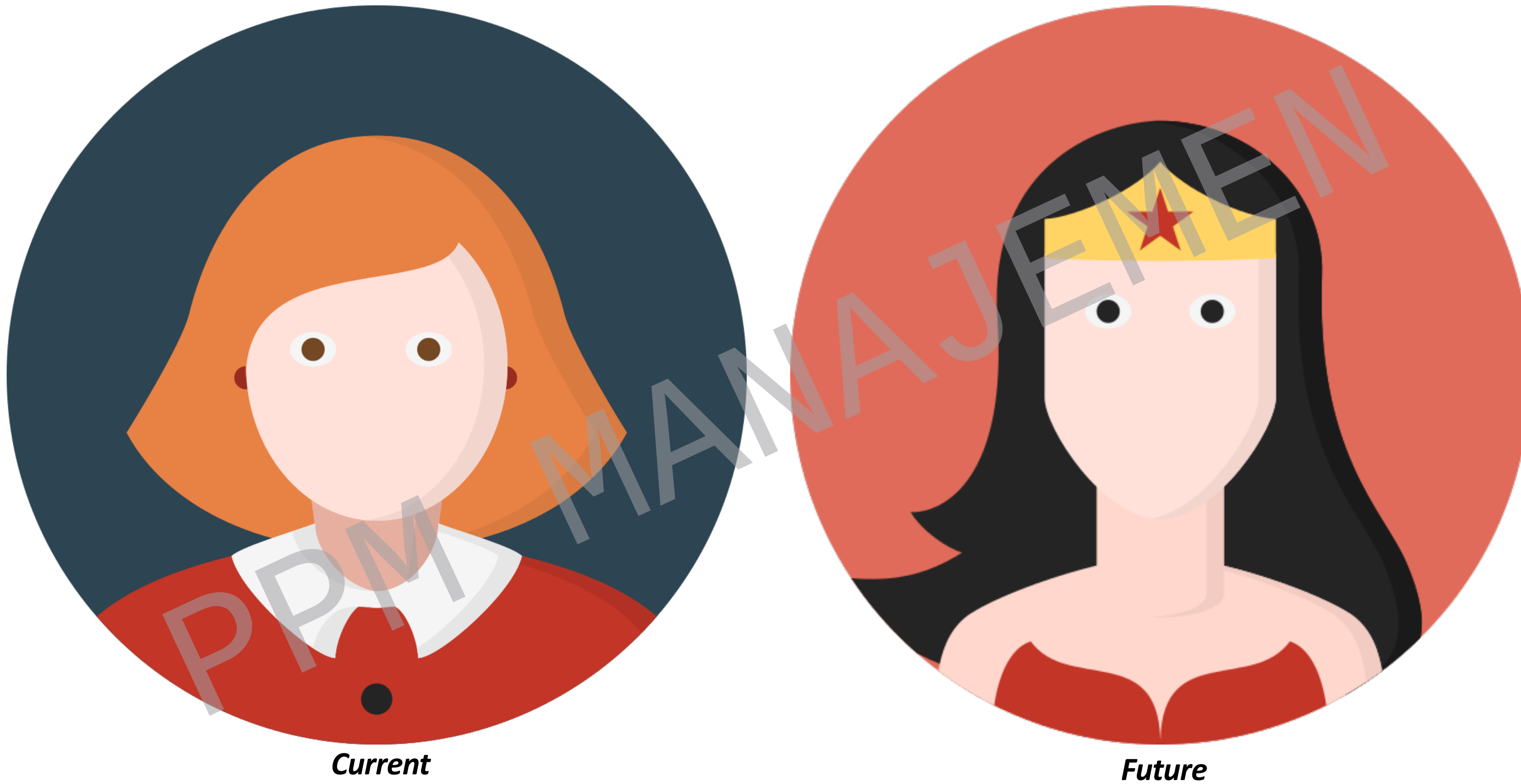


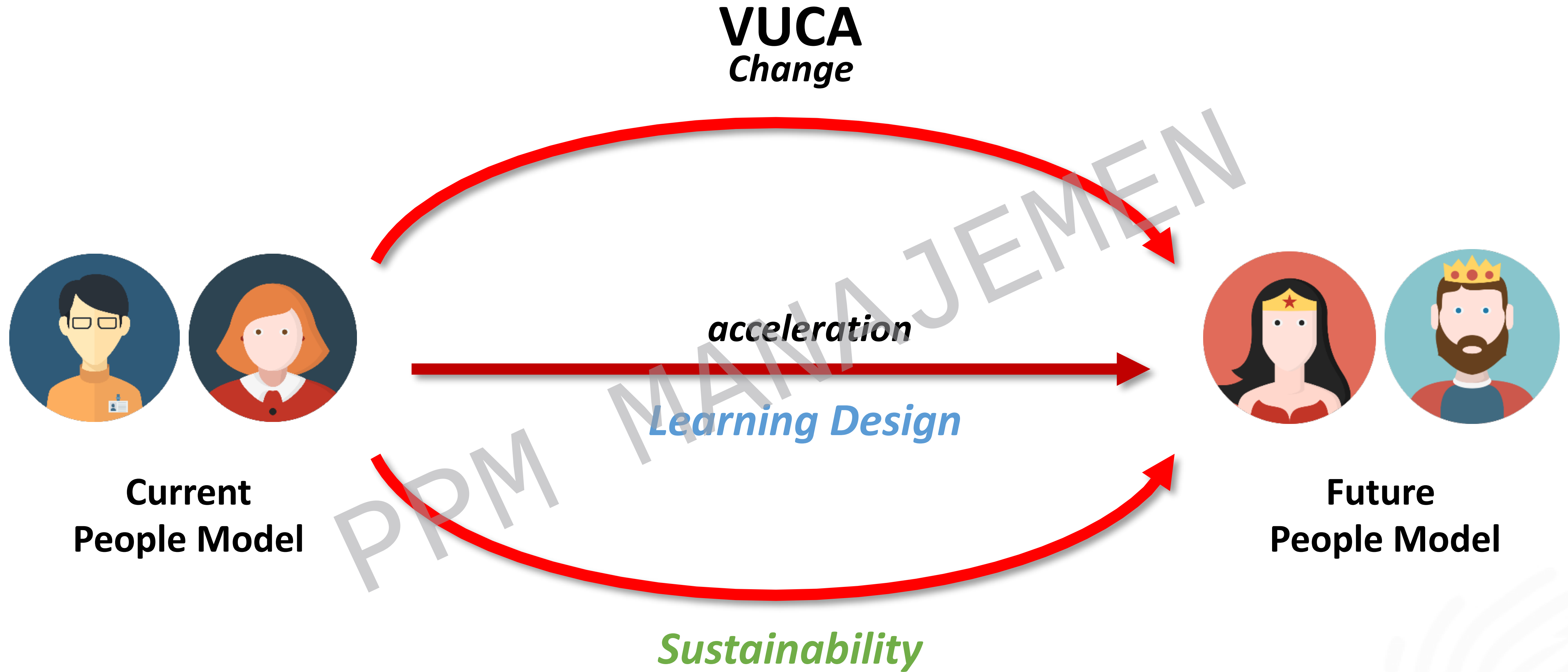
Current

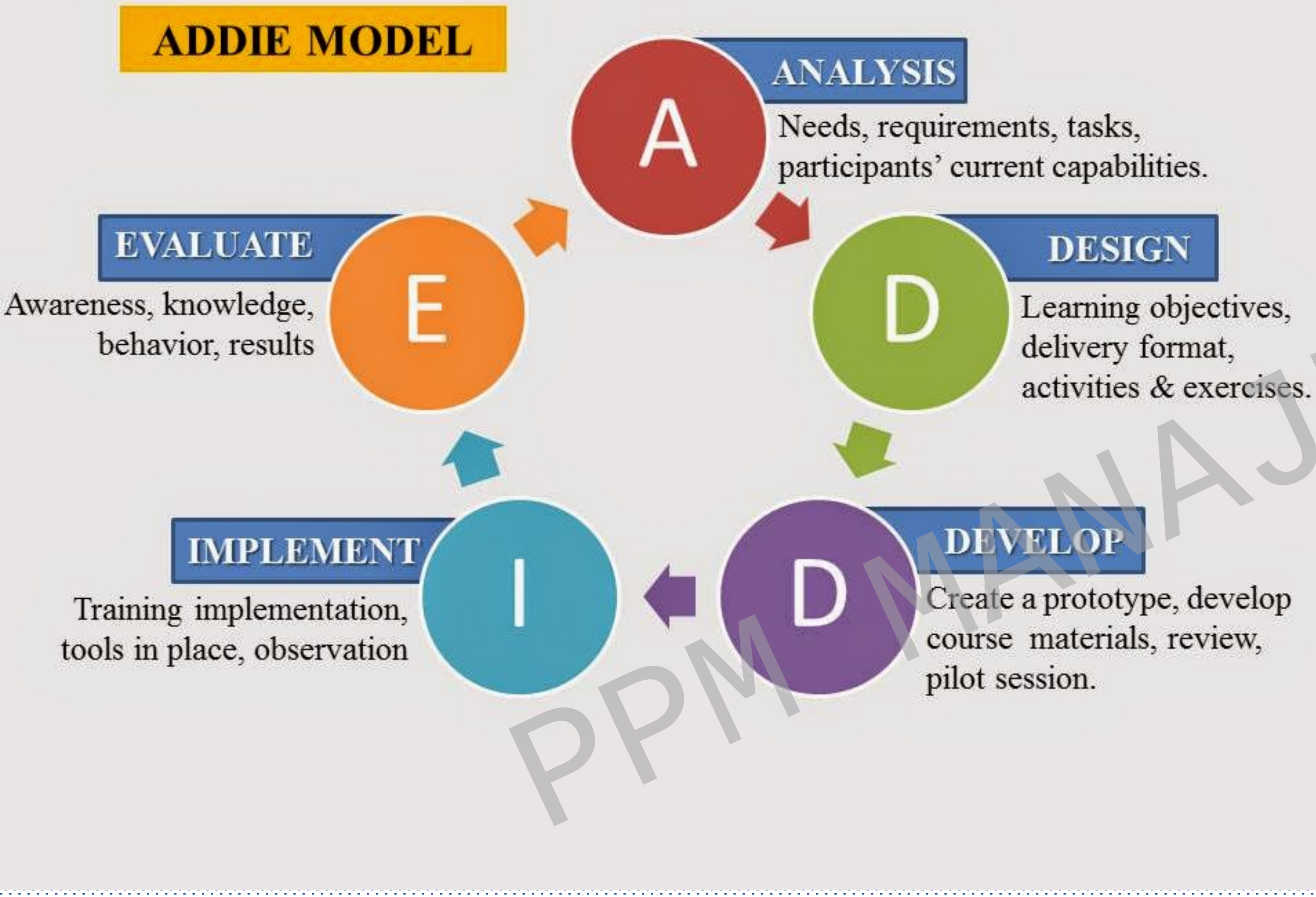


Future

ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi




ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi
VUCA
Change
acceleration
Learning Design
Current
People Model
Future
People Model
Sustainability
PPM MANAJEMEN



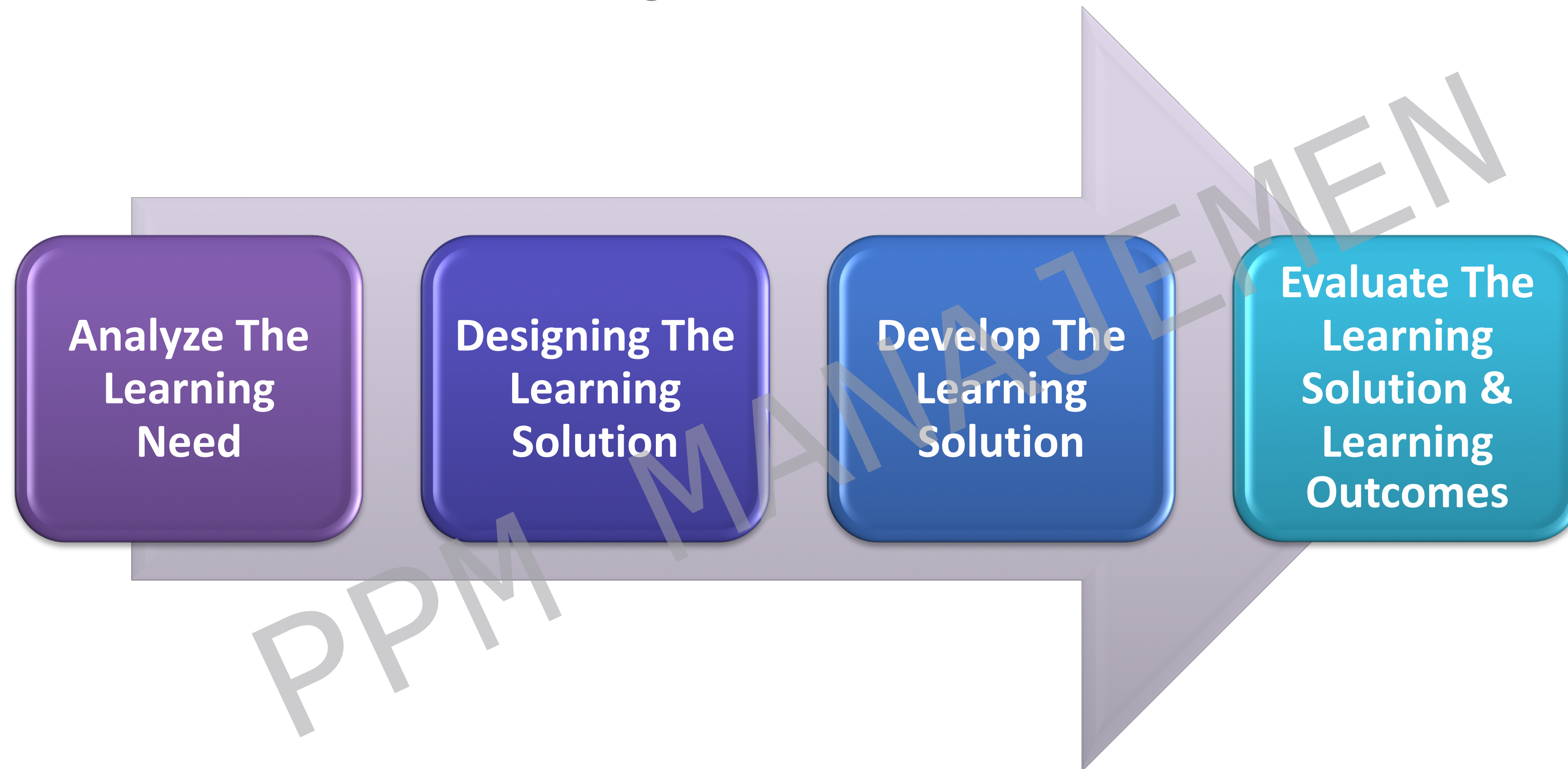
ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi

Designing Learning Program

- The process of **analyzing**, **designing**, **developing**, **implementing**, and **evaluating** any learning experience in organization.
- Provides learners with a clear statement of what they must be able to do as a **result of learning** and how their performance will be evaluated.

Creating Learning Solution

adapted from ATD Master Instructional Designer™

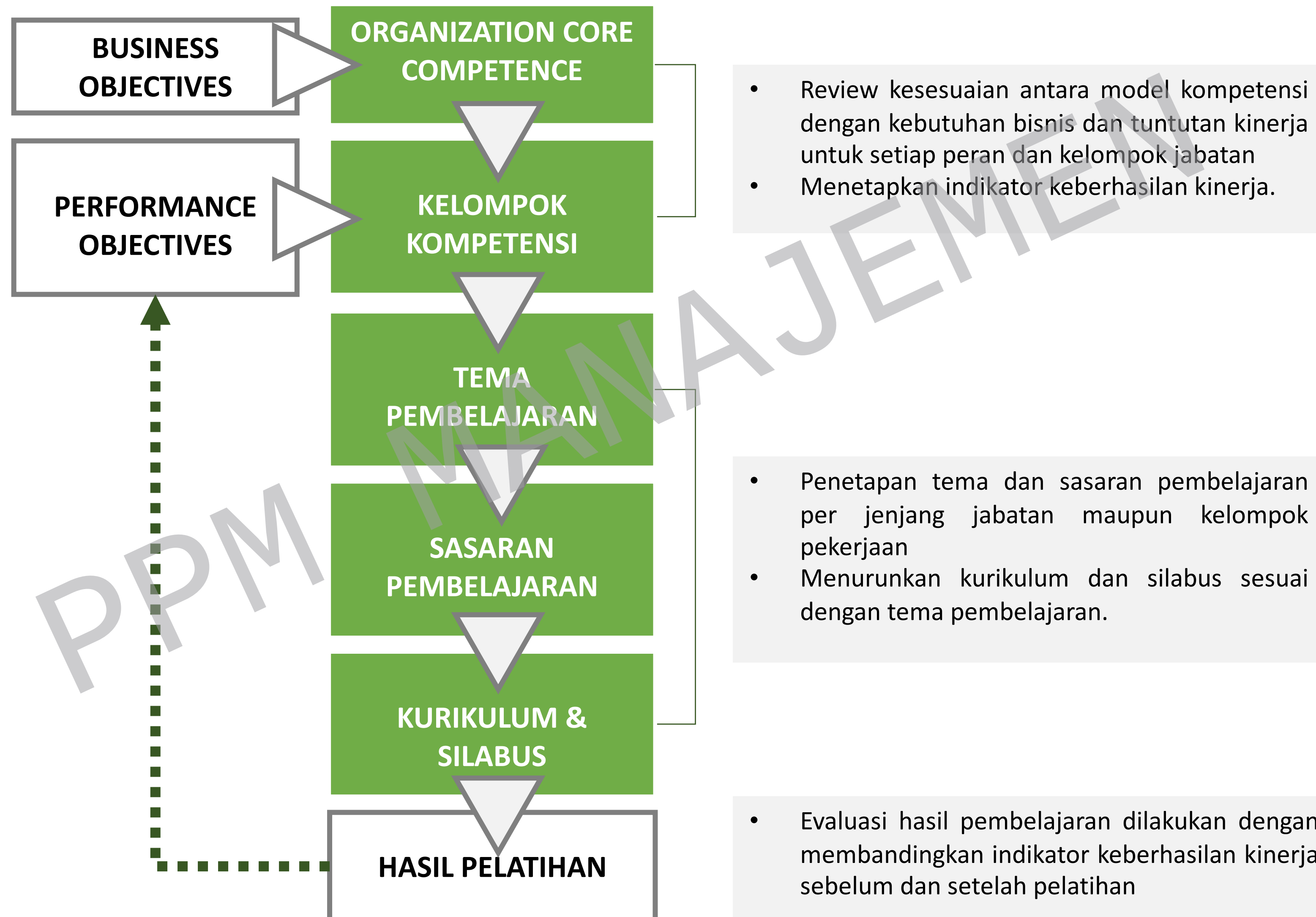


Creating Learning Solution

adapted from ATD Master Instructional Designer™



Kerangka Penyusunan Learning Design



- Review kesesuaian antara model kompetensi dengan kebutuhan bisnis dan tuntutan kinerja untuk setiap peran dan kelompok jabatan
- Menetapkan indikator keberhasilan kinerja.

- Penetapan tema dan sasaran pembelajaran per jenjang jabatan maupun kelompok pekerjaan
- Menurunkan kurikulum dan silabus sesuai dengan tema pembelajaran.

- Evaluasi hasil pembelajaran dilakukan dengan membandingkan indikator keberhasilan kinerja sebelum dan setelah pelatihan



Analyze The Learning Need



1

Studi Dokumentasi

- Arah pengembangan organisasi
- Strategi organisasi
- Struktur Organisasi
- Benchmarking



Defining Business Objectives



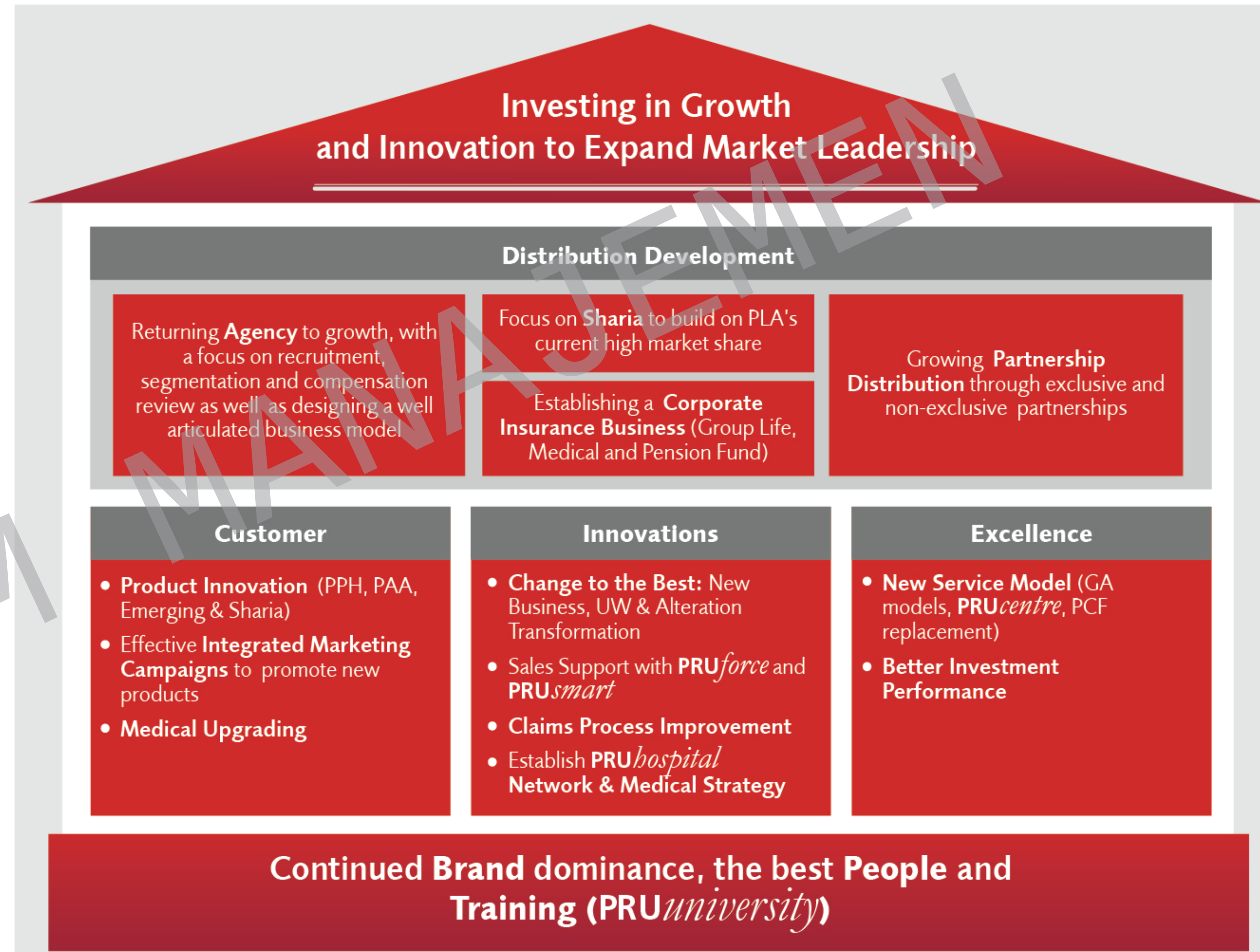
2

Wawancara TOP Management

- Konfirmasi visi, misi dan sasaran
- Harapan dan Tantangan di masa depan
- Tantangan di internal untuk mencapai sasaran
- Kompetensi Individu yang mendukung

Defining Business Objectives

CONTOH

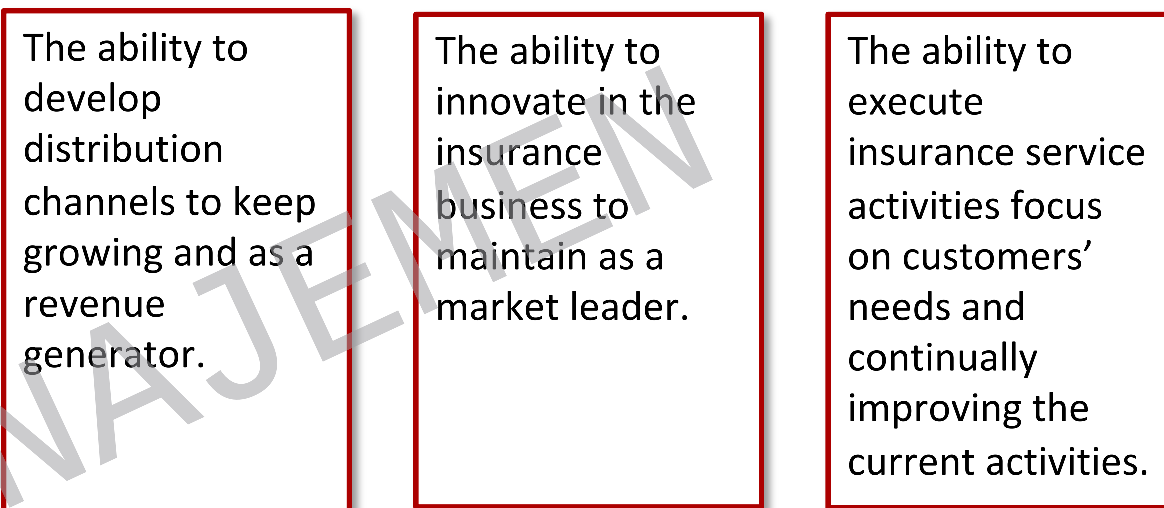


Defining Business Objectives

ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi

CONTOH





Organization Core Competence



DISKUSI 1

Analyze The Learning Needs - Defining Business Objectives

PT Anugerah Perkasa Mobilindo (APM)

Current Performance

What are they doing?



Desired Performance

What should they be doing?

What do they need to know and do to change?



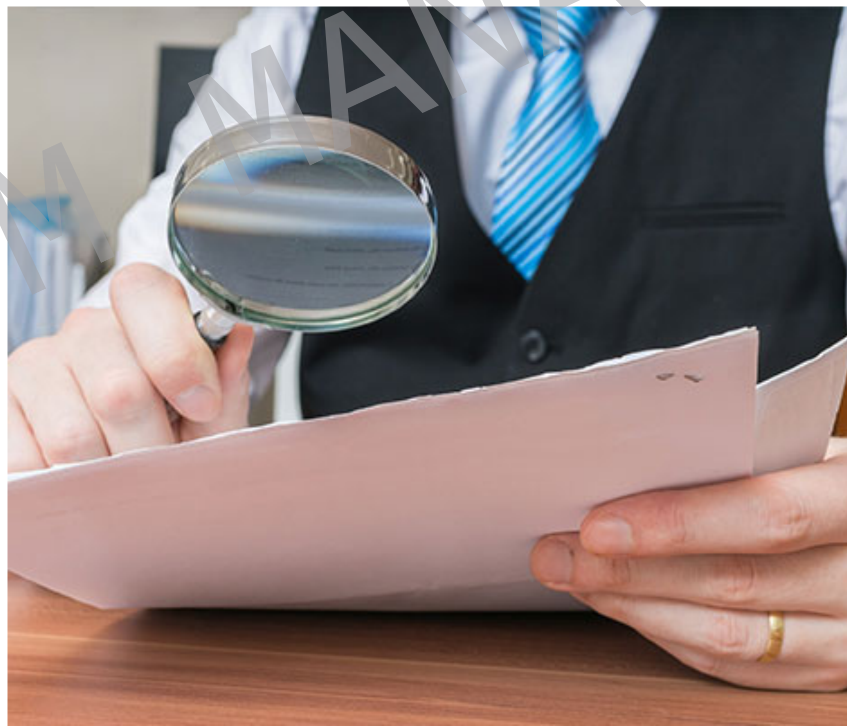
1

Studi Dokumentasi

- Job Desc
- Jalur Karir
- KPI



Defining Performance Objectives



2

Focus Group Discussion Setiap Level

- Konfirmasi jobdesk dan KPI
- Konfirmasi Kompetensi Model
- Harapan Kompetensi yang dikembangkan

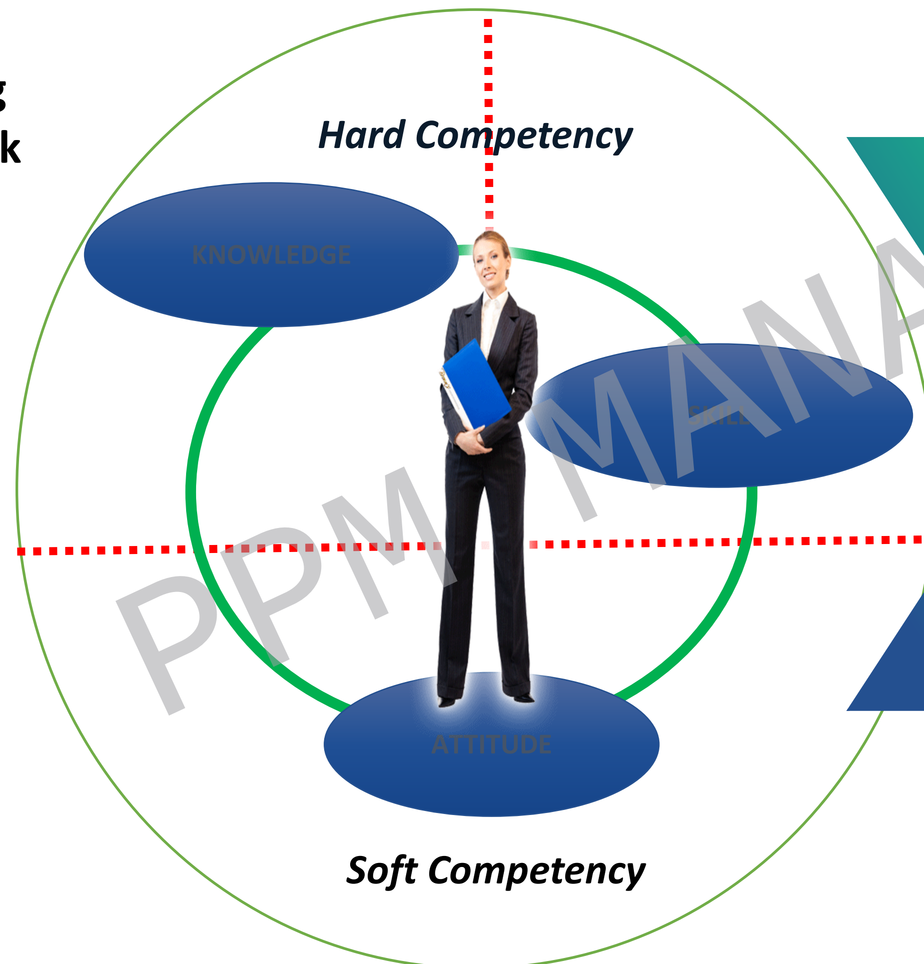
IDENTIFIKASI KOMPETENSI



pp m manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi

Defining Performance Objectives

Definisikan Kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung keunggulan bersaing perusahaan





ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi

Defining Performance Objectives

CONTOH

Jabatan Pekerjaan : HR Manager

Tugas dan Tanggung Jawab	Tolok Ukur Keberhasilan	Tuntutan Perilaku SDM	Kompetensi
Menganalisis masukan, informasi dan data yang diperoleh	Tersedianya data-data yang akurat yang mendukung sasaran dan rencana HR Department	Mampu bekerja sama dengan Departemen lain dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan	Information Seeking (INFO) Team Work (TW)
		Mampu menganalisis data dan informasi yang diperoleh	Analytical Thinking (AT) HR Concept (HRC) English Communication (EC)
Menganalisis sasaran HR Department yang akan dicapai dalam 5 tahun yang akan datang	Tersedianya kebijakan dasar dan perencanaan stratejik HRD Department	Mampu menganalisis data dan merangkumnya menjadi kebijakan dasar HR	Analytical Thinking (AT) HR Concept (HRC) English Communication (EC)
Menterjemahkan sasaran 5 tahun ke depan dalam program kerja tahunan	Tersedianya program kerja tahunan sesuai dengan sasaran HR Department	Mampu menganalisis data dan kebijakan dasar HR menjadi program kerja tahunan	Analytical Thinking (AT) Computer Literacy (CL) English Communication (EC) HR Concept (HRC)
Meningkatkan kompetensi bawahan	Kompetensi bawahan meningkat sesuai dengan standar kompetensi pekerjaan	Melakukan monitoring kompetensi secara periodik	Developing Others (DO) Directiveness (DIR)

Defining Performance Objectives

ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi

CONTOH

Kompetensi Individu



Defining Performance Objectives

ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi

Kelompokkan Menjadi Kategori Kompetensi

		Strategic and Commercial Acumen	Execution Excellence	Leading Innovation and Change	Customer Centricity	Growing Talent	Working Together
PERSONAL MASTERY	AGL		√	√	√		
	INF			√	√	√	√
	CRI		√	√	√		
	ACH		√			√	
BUSINESS MASTERY	ATG	√	√	√			
	FWT	√	√	√			
	PRS	√	√	√			
	CHG		√	√			
	CFO		√				
	ENT	√	√	√	√		
LEADERSHIP MASTERY	INR			√	√	√	√
	BCP			√	√		√
	DEV				√	√	

ppm manajemen
Solusi Manajemen Terintegrasi

DISKUSI 2

Analyze The Learning Needs - Defining Performance Objectives

PT Anugerah Perkasa Mobilindo (APM)